

# 西東京市障害者活躍推進計画

令和2年4月

西東京市長

西東京市議会議長

西東京市選挙管理委員会

西東京市代表監査委員

西東京市農業委員会

西東京市教育委員会

## 西東京市

### 任命権者

西東京市長

### 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

### 障害者雇用に関する課題

厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号。以下「改正法」という。）に基づき障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）を定め令和元年12月17日に告示いたしました。

改正法において、国及び地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を作成することとされておりす。

平成30年には、国や地方公共団体（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

本市においては、平成26年以降の実雇用率は、法定雇用率を上回っていますが、今後も継続して安定した障害者の雇用に努めていく必要があります。

障害のある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することを推進するため「西東京市障害者活躍推進計画」を策定し、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

## 目 標

### 1.採用に関する目標

実雇用率（各年6月1日時点）を各年度当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

#### 【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

実雇用率の推移

年月日	実雇用率	法定雇用率
令和元年6月1日	2.53%	2.5%
平成30年6月1日	2.62%	2.5%
平成29年6月1日	2.66%	2.5%

※障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく地方公共団体の特例認定を受けているため、実雇用率は合算になります。

### 2.ワーク・エンゲージメントに関する目標

計画初年度は、実態に関するデータを収集し、ワーク・エンゲージメントの評価が前年度を上回るように努めます。

#### 【評価方法】

毎年6月1日に在籍している障害者に対しアンケート調査を実施して状況の把握と進捗管理を行います。

※「ワーク・エンゲージメント」（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものです。

### 3. 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

#### 【評価方法】

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに採用者の定着状況の把握と進捗管理を行います。

(参考)

採用後1年の定着率※1
83.3%

※1 対象は平成20年度から障害者を対象とした試験により採用された常勤職員

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

##### ①障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として職員課長を選任します。

##### ②障害者雇用推進委員会の設置

障害者雇用を推進するため、職員課長（障害者雇用推進者）、企画政策課長、財政課長、総務課長、議会事務局次長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、教育企画課長を構成員とする委員会を設置し、定期的に計画の進行管理を行います。

##### ③障害者雇用推進作業部会の設置

障害者雇用推進委員会の作業を行うため、実務者と障害者である職員で構成する部会を設置し、定期的に計画に基づく作業を行います。

## (2) 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者について、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させます。
- ②障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 新規採用時又は部署異動時、その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- (2) 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局への相談等を行いながら、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

- ①障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- ②障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

### (3) 働き方

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

### (4) キャリア形成

本人の希望を踏まえつつ、必要に応じて実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

### (5) その他の人事管理

①定期的に所属長等と面談を行い状況の把握と体調配慮に努めます。

②本人が希望する場合には、「精神障害者の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮に努めます。

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。

## 西東京市議会

### 任命権者

西東京市議会議長

### 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

### 障害者雇用に関する課題

西東京市議会事務局は、少人数の機関であり、独自に常勤職員の募集・採用は行っておりませんが、市長部局との人事異動の際に障害のある職員が配属されることはあります。

これまでも個別に対応しておりますが、大きな問題が生じていないことから組織的な体制整備は行ってまいりませんでした。

今後は、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

### 目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進します

### 取組内容

#### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用推進者として議会事務局次長を選任します。
- (2) 市長部局と各機関で組織する障害者雇用推進委員会及び障害者雇用推進作業部に参画し、計画の推進に向けて取り組みます。

- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、市長部局の障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員との連携並びに労働局への相談等を行いながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

障害者である職員に対しては定期的な面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえた検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

職員を募集・採用する必要があるときは、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。



# 西東京市選挙管理委員会

## 任命権者

西東京市選挙管理委員会

## 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

## 障害者雇用に関する課題

西東京市選挙管理委員会事務局は、少人数の機関であり、独自に常勤職員の募集・採用は行っておりませんが、市長部局との人事異動の際に障害のある職員が配属されることはあります。

これまでも個別に対応しておりますが、大きな問題が生じていないことから組織的な体制整備は行ってまいりませんでした。

今後は、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

## 目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進します

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局長を選任します。
- (2) 市長部局と各行政委員会で組織する障害者雇用推進委員会及び障害者雇用推進作業部会に参画し、計画に関する事項に取り組めます。

- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、市長部局の障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員との連携並びに労働局への相談を行いながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

障害者である職員に対しては定期的な面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえた検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

職員を募集・採用する必要があるときは、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。

# 西東京市監査委員事務局

## 任命権者

西東京市代表監査委員

## 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

## 障害者雇用に関する課題

西東京市監査委員会事務局は、少人数の機関であり、独自に常勤職員の募集・採用は行っておりませんが、市長部局との人事異動の際に障害のある職員が配属されることがあります。

これまでも個別に対応しておりますが、大きな問題が生じていないことから組織的な体制整備は行ってまいりませんでした。

今後は、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

## 目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進します

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任します。

- (2) 市長部局と各行政委員会で組織する障害者雇用推進委員会及び障害者雇用推進作業部会に参画し、計画に関する事項に取り組みます。
- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、市長部局の障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員との連携並びに労働局への相談を行いながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

障害者である職員に対しては定期的な面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえた検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

職員を募集・採用する必要があるときは、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。

# 西東京市農業委員会

## 任命権者

西東京市農業委員会

## 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

## 障害者雇用に関する課題

西東京市農業委員会事務局は、市長部局の職員が兼務をしている機関のため独自に常勤職員の募集・採用は行っておりませんが、市長部局との人事異動の際に障害のある職員が配属されることはあります。

これまでも個別に対応しておりますが、大きな問題が生じていないことから組織的な体制整備は行ってまいりませんでした。

今後は、この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

## 目 標

障害者雇用の推進に関する理解を促進します

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任します。

- (2) 市長部局と各行政委員会で組織する障害者雇用推進委員会及び障害者雇用推進作業部会に参画し、計画に関する事項に取り組みます。
- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

## 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、市長部局の障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員との連携並びに労働局への相談を行いながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

障害者である職員に対しては定期的な面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえた検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

職員を募集・採用する必要があるときは、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。



# 西東京市教育委員会

## 任命権者

西東京市教育委員会

## 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

(計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

## 障害者雇用に関する課題

西東京市教育委員会は、市長部局からの出向による職員で構成されているため独自に常勤職員の募集・採用は行っておりません。

障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく地方公共団体の特例認定を受けており、市長部局との人事異動の際に障害のある職員が配属されることがあります。

これまでも個別に対応しておりますが、大きな問題が生じていないことから組織的な体制整備は行ってまいりませんでした。

これからは、この計画のもと障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかりと取り組んでまいります。

## 目標

### 採用に関する目標

実雇用率（各年6月1日時点）を各年度当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。

### 【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

## 実雇用率の推移

年月日	実雇用率	法定雇用率
令和元年6月1日	2.53%	2.5%
平成30年6月1日	2.62%	2.5%
平成29年6月1日	2.66%	2.5%

※教育委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項に基づく地方公共団体の特例認定を受けているため、実雇用率は合算になります。

## 取組内容

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用推進者として教育企画課長を選任します。
- (2) 市長部局と各行政委員会で組織する障害者雇用推進委員会及び障害者雇用推進作業部会に参画し、計画に関する事項に取り組みます。
- (3) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

### 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、市長部局の障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員との連携並びに労働局への相談を行いながら負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

### 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

障害者である職員に対しては定期的な面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえた検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

## (2) 募集・採用

職員を募集・採用するときは、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ②自力で通勤できることといった条件を設定する
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する

## 4. その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等について、予算の適正な使用、契約における経済性、公正性及び競争性に留意しつつ、障害者の活躍の場の拡大に努めます。